

**PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI,
GENDER, DAN PEMAHAMAN GOOD GOVERNANCE
TERHADAP KINERJA AUDITOR**

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta)



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

CINDY KUMALANINGTYAS

B 200 090 199

JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2013

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, GENDER DAN PEMAHAMAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA AUDITOR

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta)

Yang ditulis oleh


CINDY KUMALANINGTYAS

B 200 090 199

Penandatangan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juli 2013

Pembimbing


(Dr. Triyono, SE, M.Si)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS



(Dr. Triyono, SE, M.Si)

**PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, GENDER,
DAN PEMAHAMAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP
KINERJA AUDITOR**

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta)

CINDY KUMALANINGTYAS

B 200 090 199

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, gender dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer, metode pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling*.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan Uji ketepatan model yaitu Uji F dan Uji Koefisien determinan (R^2), Uji hipotesis t (t-test), Uji asumsi klasik juga digunakan dalam penelitian ini antara lain : *uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta sedangkan variabel budaya organisasi dan gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, gender dan pemahaman *good governance* mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja auditor. Koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, gender dan pemahaman *good governance* memberi sumbangan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta.

Kata kunci : *independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, gender, pemahaman good governance, kinerja auditor*.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akuntan profesional mempunyai peran penting dalam dunia bisnis dan perkembangannya. Profesi akuntan kini menjadi salah satu profesi kunci dalam perkembangan dan kemajuan dunia bisnis. Akuntan bukan hanya sekedar ahli dalam bidangnya tetapi juga harus dapat melaksanakan pekerjaan profesinya dan selalu menjunjung tinggi kode etik profesinya. Kantor akuntan publik merupakan suatu bentuk organisasi yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berusaha di bidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik (Cahya, 2010).

Menurut Arens (1995) dalam Cahya (2010) mengemukakan bahwa auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat atas kewajaran hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dari arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum. Fungsi audit akan efektif dan optimum apabila kinerja auditor ditentukan oleh perilaku auditor tersebut, rekayasa dan kecurangan pelaporan keuangan berskala besar, telah membuat banyak pihak mempertanyakan dan meragukan kredibilitas dan independensi profesi akuntan publik apalagi setelah di dukung oleh bukti semakin meningkatnya tuntutan hukum terhadap kantor akuntan. Profesi akuntan mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Sementara itu Sunarsip (2001) dalam Yuskar dan Devisia (2011) mengemukakan bahwa terjadinya krisis ekonomi di Indonesia disebabkan oleh tata kelola yang buruk (bad governance) pada sebagian besar pelaku ekonomi (publik dan swasta). Oleh karena itu agar terwujudnya good governance (tata kelola yang baik) sangat di perlukan prinsip dasar konsep good governance antara lain terkait dengan fairness (keadilan), transparency (transparansi), accountability (akuntabilitas), responsibility (pertanggungjawaban), dan independency (objektif, tidak memihak) sehingga opini yang dihasilkan akan sangat aktual dan terpercaya. Prinsip dasar konsep good governance tidak hanya mencegah skandal tetapi juga bisa mendorong kinerja (Samianto, 2004)

Selain faktor-faktor di atas, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dan gender juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan kepuasan karyawan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan bawahannya selain itu juga di dukung adanya pembelajaran terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan pada KAP cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang informal cenderung memberikan kebebasan bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar tetapi dengan kebebasan itu seringkali auditor menyalah gunakannya sehingga kepercayaan klien berkurang. Selain itu kinerja seseorang sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang

ditekuni. Profesionalisme itu sendiri harus di dukung oleh komitmen seseorang terhadap organisasinya yang akan menimbulkan loyalitas terhadap profesinya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang yang tidak lepas dari diskriminasi gender. Akuntan wanita mungkin menjadi subyek bias negatif sebagai konsekuensi anggapan akuntan publik adalah profesi stereotype laki-laki. Dua penjelasan efek negatif dari stereotype gender pada akuntan publik wanita adalah *situation-centered* dan *person-centered* (Maupin, 1993). *Situation-centered* merupakan yang menganggap bahwa penerimaan terhadap budaya kantor akuntan publik merupakan hal penting yang menentukan pengembangan karir yang profesional. *Person-centered* merupakan pandangan tentang bias gender yang berdasarkan *Sex-Role Inventory*-nya. Oleh sebab itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Auditor

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Wati, et al.2010). Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kerja individu dengan kinerja kelompok Mangkunegaran (2005:15) dalam Trisnaningsih (2007).

B. Independensi

Independen bagi seorang akuntan publik artinya tidak mudah dipengaruhi karena ia melaksanakan pekerjaan untuk kepentingan umum (SPAP, 2011 : 220.1). Dengan demikian tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapa pun, sebab bagaimana pun sempurnanya keahlian teknik yang dimiliki ia akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru sangat diperlukan untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya.

C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi Luthans (2002) dalam Trisnaningsih (2007).

D. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung di definisikan sebagai suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan

hubungan pegawai dan organisasi secara aktif. Komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2001).

E. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang dianut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relatif sulit diubah (Marganingsih dan Martini, 2009).

F. Gender

Pengertian gender yang pertama ditemukan dalam kamus adalah penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata benda dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan Mansour Fakih (1999) dalam Trisnaningsih (2003).

G. Good Governance

Pemahaman *good governance* adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha. *Good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik.

H. Hubungan Independensi dengan kinerja auditor

Independensi akuntan publik merupakan salah satu karakter sangat penting untuk profesi akuntan publik. Seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya memperoleh kepercayaan dari klien untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun oleh klien

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007) membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor didukung dengan penelitian Wati et al (2010) yang menemukan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

I. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja auditor

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi Sedarmayanti (2007) dalam Wati et.al (2010).

Penelitian yang dilakukan Wati et.al (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

J. Hubungan komitmen dengan kinerja auditor

Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai dan sasaran organisasinya Yuskar dan Devisia (2011).

Penelitian Marganingsih dan Martiani (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati, et al (2010)

K. Hubungan Budaya Organisasi dengan kinerja auditor

Budaya organisasi pada karyawan akan memberikan sugesti kepada semua karyawan dalam organisasi agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri diantaranya mereka akan timbul rasa percaya diri dan mandiri.

Penelitian yang dilakukan Yuskar dan devisia (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit dan penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Marganingsih dan Martani (2009)

L. Hubungan Gender dengan kinerja auditor

Isu gender mendorong beberapa peneliti mengkaitkannya dengan peran laki-laki dan perempuan dalam masyarakat, dan dikaitkan dengan kemampuan perempuan dalam menyelesaikan tugas dalam suatu profesi.

Penelitian yang dilakukan Trisnarningsih (2003) yang mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita. Sedangkan penelitian Larkin (1990) mengemukakan bahwa gender berpengaruh terhadap penilaian kinerja.

M. Hubungan Pemahaman Good Governance dengan kinerja auditor

Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik Trisnarningsih (2007).

Trisnarningsih (2007) dalam penelitiannya bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor tidak terbukti sedangkan penelitian Wati, et al (2010) menyatakan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian survey yang mana data pokok dari sampel suatu populasi dikumpulkan dengan menggunakan instrument kuisioner.

B. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada kantor akuntan Publik di wilayah Yogyakarta. Sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Dengan kriteria sebagai berikut : (1) Auditor yang mempunyai pengalaman kerja minimal 2 tahun, karena memiliki waktu dan pengalaman beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerjanya. (2) Menempuh pendidikan minimal sarjana (S1). (3) Auditor yang

melaksanakan pekerjaannya di bidang auditing. (4) KAP yang bersedia menerima kuisisioner.

C. Metode Analisis Data

1. Uji Analisis Regresi Berganda

Model pengujian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda. Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$ka = \beta + \beta_1 ind + \beta_2 gk + \beta_3 ko + \beta_4 bo + \beta_5 gn + \beta_6 pgg + e$$

Keterangan :

Ka = kinerja auditor

B = konstanta

β_1 - β_6 = koefisien regresi

ind = independensi

gk = gaya kepemimpinan

ko = komitmen organisasi

bo = budaya organisasi

gn = gender

pgg = pemahaman good governance

e = standart eror

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif data

Penelitian ini dilakukan di KAP Yogyakarta dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung. Kuisisioner didistribusikan pada bulan Februari 2013 sampai dengan bulan April 2013. Adapun responden dalam penelitian ini adalah 5 KAP di wilayah Yogyakarta.

Tabel IV. 1
DAFTAR KANTOR AKUNTAN PUBLIK

NO	NAMA KAP	ALAMAT KANTOR	NO. TELP
1.	KAP Doli Bambang Sudarmaji & Dadang	Gedung Pusat "UTY" Lt.1 Jl. Ringroad utara Sleman, Yogyakarta 55285	(0274) 623310
2.	KAP Hadiono	Jl. Kusbini no. 27 Yogyakarta	(0274) 555100
3.	KAP Drs. Soeharso Donosaputro,MM	Jl. Beo no. 49 Demangan baru, Yogyakarta	(0274) 589283
4.	KAP Bismar, Muntalib & Yunus	Jl. Soka no. 24 Baciro Yogyakarta	(0274) 3547668
5.	KAP Drs. Hendry & Sugeng	Jl. Gajah Mada no. 22 Yogyakarta	(0274) 514883

Sumber: Data IAI

B. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini dilakukan guna mencari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi dari independensi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, gender, dan kinerja auditor.

Tabel IV.6
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Ind	44	17,00	30,00	25,5227	3,12892
Gk	44	11,00	30,00	20,8864	3,27226
Ko	44	18,00	30,00	24,9318	3,46677
Bo	44	16,00	30,00	25,1136	3,15651
Gn	44	,00	1,00	,4318	,50106
Pgg	44	18,00	40,00	31,6136	5,64951
Ka	44	20,00	30,00	25,3864	2,48919

Statistik deskriptif dari 44 sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat untuk Variabel Independensi mempunyai nilai *mean* sebesar 25,5227 nilai maksimum sebesar 30,00 nilai minimum sebesar 17,00 dan dengan standar deviasi sebesar 3,12892

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai *mean* sebesar 20,8864 nilai maksimum sebesar 30,00 nilai minimum sebesar 11,00 dan dengan standar deviasi sebesar 3,27226

Variabel Komitmen Organisasi mempunyai nilai *mean* sebesar 24,9318 nilai maksimum sebesar 30,00 nilai minimum sebesar 18,00 dan dengan standar deviasi sebesar 3,46677

Variabel budaya organisasi mempunyai nilai *mean* sebesar 25,1136 nilai maksimum sebesar 30,00 nilai minimum sebesar 16,00 dan dengan standar deviasi sebesar 3,15651

Variabel Gender mempunyai nilai *mean* sebesar 0,4318 nilai maksimum sebesar 1,00 nilai minimum sebesar 0,00 dan dengan standar deviasi sebesar 0,50106

Variabel Pemahaman Good Governance mempunyai nilai *mean* sebesar 31,6136 nilai maksimum sebesar 40,00 nilai minimum sebesar 18,00 dan dengan standar deviasi sebesar 5,64951

Variabel kinerja auditor mempunyai nilai *mean* sebesar 25,3864 nilai maksimum sebesar 30,00 nilai minimum sebesar 20,00 dan dengan standar deviasi sebesar 2,48919

C. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode enter yaitu dengan melihat pada *Tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* mendekati 1 atau diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil pengujian nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

D. Uji Ketepatan Model

1. Uji R^2 Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- R^2 sebesar 0,547. Hal ini berarti bahwa 54,7% variasi variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, gender dan pemahaman *good governance* sedangkan sisanya yaitu 45,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

2. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh secara statistik. Berdasarkan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $9,652 > 2,31$ dan nilai signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak, sehingga variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, gender dan pemahaman *good governance* mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja auditor.

3. Uji t

Dari hasil uji t untuk independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, gender dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor.

Variabel independensi diketahui nilai t_{hitung} (3,078) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,004 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_1 diterima, artinya secara independensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai t_{hitung} (2,205) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,0034 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_2 diterima, artinya secara gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Variabel komitmen organisasi diketahui nilai t_{hitung} (2,711) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,040 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_3 diterima, artinya

secara komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Variabel budaya organisasi diketahui nilai t_{hitung} (0,788) lebih kecil daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,435 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H4 ditolak, artinya secara budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Variabel gender diketahui nilai t_{hitung} (0,267) lebih kecil daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,791 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H5 ditolak, artinya secara gender tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Variabel pemahaman good governance diketahui nilai t_{hitung} (3,165) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,003 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H6 diterima, artinya secara pemahaman good governance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil uji t secara lengkap dapat dilihat sebagai berikut :

a. Pengaruh antara independensi terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa variabel independensi diketahui nilai t_{hitung} (3,078) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H1 diterima, artinya secara independensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai t_{hitung} (2,205) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,034 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H4 diterima, artinya secara gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel komitmen organisasi diketahui nilai t_{hitung} (2,711) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,010 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H2 diterima, artinya secara komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

d. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel budaya organisasi diketahui nilai t_{hitung} (0,788) lebih kecil daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,435 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H5 ditolak, artinya secara budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

e. Pengaruh antara gender terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel gender diketahui nilai t_{hitung} (0,267) lebih kecil daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,791 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H5 ditolak,

artinya secara gender tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

- f. Pengaruh antara pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel pemahaman *good governance* diketahui nilai t_{hitung} (3,165) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,003 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H3 diterima, artinya secara pemahaman *good governance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian tentang pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gender dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Independensi diketahui nilai t_{hitung} (3,078) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga independensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Gaya kepemimpinan diketahui nilai t_{hitung} (2,205) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,0034 < \alpha = 0,05$. Sehingga gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
3. Komitmen organisasi diketahui nilai t_{hitung} (2,711) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,040 < \alpha = 0,05$. Sehingga komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
4. Budaya organisasi diketahui nilai t_{hitung} (0,788) lebih kecil daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,435 > \alpha = 0,05$. Sehingga budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
5. Gender diketahui nilai t_{hitung} (0,267) lebih kecil daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,791 > \alpha = 0,05$. Sehingga gender tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
6. Pemahaman *good governance* diketahui nilai t_{hitung} (3,165) lebih besar daripada t_{tabel} (1,681) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,003 < \alpha = 0,05$. Sehingga pemahaman *good governance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan yang dialami oleh, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan tersebut antara lain :

- a. Keterbatasan dalam pengambilan jumlah sampel penelitian, yaitu terbatas pada auditor pada wilayah Yogyakarta
- b. Metode yang digunakan adalah metode survei yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kelemahan karena pengisian kuesioner mungkin saja dilakukan oleh orang lain, sehingga mempunyai hasil respon bias.

C. Saran

Dari hasil penelitian ini saran yang dapat disampaikan penulis adalah sebagai berikut :.

- a. Sebaiknya bagi penelitian selanjutnya obyek penelitian dapat dilakukan dengan memperluas jumlah responden pada auditor di wilayah lain sehingga mendapat hasil yang lebih dapat di generalisasikan
Selain menggunakan kuisioner dapat juga di tambahkan wawancara, sehingga data yang diperoleh menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
- b. Selain menggunakan kuisioner dapat juga di tambahkan wawancara, sehingga data yang diperoleh menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Cahyandoko, A. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kab Sragen)*. Skripsi, S1, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Dwarawati Shorea. 2005. Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Kantor Akuntan Publik dilihat dari Segi Gender. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
- Hatmoko, Tony. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan pembedaannya Terhadap Karakteristik Demografik (Studi Kasus di PDAM Kabupaten Karanganyar)*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Herawaty, Arleen dan Susiana. 2007. *Analisis Pengaruh Independensi Mekanisme Corporate Governance, Dan Kualitas Audit Terhadap integritas Laporan Keuangan*. SNA X Makasar.
- Indah, Siti NurMawar. 2010. “ *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit* ”. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Jamilah Siti, Fanani Zaenal dan Chandrarin Grahita. 2007. *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment*. SNA 10. Makasar
- Larkin, Joseph M. 1990. “ *Does Gender Affect Auditor KAPs’ Performance* ”. 20-24, Spring. The Women CPA.
- Lina, Dewi .2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*. Geladi Karya Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Marganingsih, Arywanti dan dwi Martani. 2009. *Analisis Variabel Antecedent Perilaku Auditor Internal Dan konsekuensinya Terhadap Kinerja : Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah – Lembaga Pemerintah Non Departemen*. SNA XII Palembang.
- Maupin. 1993. *How Can Women’s lack of upward mobility in accounting organization be explained?* Group and Organisational management 18 (june) :132-152
- Rendi Akriyanto. 2012. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor*

- (Studi empiris pada Auditor di KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rizky Muhammad dan Prastiwi Andri. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Demak)*. Jurnal Publikasi Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sapariah Rina Ani. 2011, *Pengaruh Good Governance Dan independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi (Survey Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta)*, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan, vol.19, No. 16, Mei 2011.
- Simamora, Jenry. 2002. **Auditing**. Jilid 1. UPP AMP YKPN.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik*, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat
- Sri Rahayu, Yunita. 2012. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi empiris pada Auditor di KAP wilayah Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sumarno, J. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan Indonesias di Jakarta)*. SNA VIII Solo.
- Trisnaningsih Sri dan Iswati Sri. 2003. *Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender*. SNA 6. Surabaya
- Trisnaningsih, S. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. SNA X Makasar.
- Wati, Elya. Lismawati dan Nila Aprilia. 2010. *Pengaruh independensi, Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)* SNA XII Purwokerto.
- Yuskar dan Selly Devisa. 2011. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Big Four yang Berafiliasi di Indonesia Tahun (2011))*. SNA XIV Aceh.